



**SÅDAN TILTRÆKKER I FLERE
FRIVILLIGE**



Indhold

Sådan tiltrækker I flere frivillige	4
Frivilligstrategi	5
1. Beskriv opgaverne	5
2. Hvem spotter og spørger?	6
3. Hvor åben er jeres forening?	6
4. Hvornår spørger du?	7
Fødekæden	8
Opgaver til nye frivillige kan for eksempel være:	8
Opgaver skal matche engagement og erfaring	9
Spørg rigtigt	9
Gode og dårlige tidspunkter	10
Den gode anledning	10
Spørg med respekt	10
Overvej forskellige spørgsmålstyper	11
Bestyrelsens mål smitter	12

Sådan tiltrækker I flere frivillige

Frivillige foreninger har altid brug for arbejds- og ledelseskraft. Her får du inspiration til at klare opgaven. Send for en stund dine tanker på tur til dengang, du selv blev engageret som frivillig i en forening! Hvad var dit incitament?

- Var det af nød - fordi der simpelthen manglede en til posten?
- Var det din nysgerrighed, der drev dig?
- Var det muligheden for at få indflydelse og realisere dine idéer?
- Eller var det sociale relationer - og muligheden for at lære andre i foreningen bedre at kende?

De fire begrundelser - nødvendighed, indflydelse, personlig udvikling og socialt netværk - kan være lige gode. Men for langt de fleste starter det med relationer, gode relationer. For har man ikke kendskab til hinanden, kan man ikke rekruttere de rette mennesker.

Den frivillige arbejdskraft er en uvurderlig og uundværlig del af foreningslivet. Derfor er det vigtigt at overveje, hvordan og hvem foreningen vil rekruttere. Der er heldigvis rigtig mange redskaber, I som forening kan gribe for at gøre den frivillige indsats overskuelig, lærerig og tillokkende. Det kræver fokus og en bevidst indsats fra bestyrelsen.



Frivilligstrategi

Hvem? Hvor mange? Hvornår? Hvordan? Bliv bedre til at tiltrække ledere, trænere, instruktører og hjælpere til din forening med en klar strategi for processen. De fleste foreninger har selvsagt fokus på deres kerneaktivitet - uanset om det er motion, boldspil, gymnastik eller fitness. Det er dog også af stor betydning at have fokus på at rekruttere og tiltrække frivillige.

Med en strategi for rekruttering kan foreningens ledere blive mere bevidste om opgaverne og holde fokus på, at der hele tiden er nye frivillige til at løse store og små opgaver.

Start med at finde ud af, hvem der gør hvad, og brug disse fire punkter som hjælp til at udforme jeres strategi for at tiltrække frivillige:

1. Beskriv opgaverne

Det kan give et nyttigt overblik at beskrive de enkelte opgaver i foreningen, store som små. Hvad ligger der i opgaven og hvad kræver opgaven tidsmæssigt? Hvornår og hvilke kompetencer skal vedkommende, der varetager opgaven have?

Når I har overblikket og beskrivelserne, bliver det typisk nemmere at afgøre om nogle opgaver kan deles ud på flere hænder og om nogle skal samles og varetages af et udvalg, et team eller en gruppe.

Dette gælder de nuværende opgaver i hverdagen. Det kan også være, at bestyrelsen har planer, ja, måske endda visioner om at sætte nye skibe i søen. Det kan være at oprette et nyt hold, at inkludere en ny målgruppe i foreningen eller at bygge nyt.

Uanset idéer og visioner kan de nye "skibe" strande, før de bliver søsat, hvis ikke foreningen også overvejer hvem, der vil eller kan tage opgaven.

2. Hvem spotter og spørger?

Typisk er det bestyrelsen, der har opgaven med at få øje på, spotte og spørge nye, frivillige kræfter. Men hvis du involverer alle, der er tæt på foreningen, har du et meget større netværk at trække på. Derfor er det vigtigt, at alle ved, at de også kan og må anbefale potentielle kandidater til poster som instruktører, trænere og ledere.

Gør det synligt, at det er ok at pege på mennesker med engagement og kompetencer på forskellige områder, så bestyrelsen eller de, der har rekrutteringsopgaven, bliver opmærksom på mulighederne.

I kan også bede andre om at spotte og spørge nye frivillige, for eksempel:

- Instruktører, trænere og hjælpeinstruktører og -trænere
- Tidligere instruktører og trænere
- Ressourcepersoner
- Forældre
- Medlemmer

Tip 1: I takt med at opgaven med at spotte og spørge nye frivillige bliver uddelegeret, kan det blive nødvendigt at aftale spilleregler for at undgå skuffede forventninger. Derfor er det en god idé at have en koordinator eller en kontaktperson, som samler op på forslag til nye frivillige fra medlemmer og omverden. Koordinatoren er også kontaktperson til de nye. En klar plan giver klar kommunikation.

3. Hvor åben er jeres forening?

Det er vigtigt at signalere åbenhed, og at der altid er plads til en til. Det kan derfor være en god idé at invitere åbent, for eksempel:

- Sammen med annonceringen af foreningens sæsonprogram
- På foreningens hjemmeside
- På facebook
- På indskrivningsdagen
- I velkomstfolderen til medlemmerne
- Ved velkomsten på de enkelte hold

Ofte er det mest effektivt at spørge direkte. Det viser, at du har tænkt over, hvad du vil med holdene i foreningen, og at du interesserer dig for vedkommende og hans eller hendes kvalifikationer.

Instruktører og trænere kan hjælpe ved at:

- finde deres hjælpeinstruktører eller medinstruktører, for eksempel på de hold, de selv går på
- foreslå hjælpeinstruktører
- hjælpeinstruktører kan foreslå kandidater fra deres netværk
- Bemærk, det kan kun lade sig gøre, hvis bestyrelsen har gjort to ting klart:
- Hvor mangler vi frivillige?
- At foreningen skal løse rekrutteringsopgaven ved en fælles indsats

4. Hvornår spørger du?

Find også den eller de rette anledning(er) til at opdyrke dit kendskab til medlemmer, forældre til børn i foreningen, og andre, I har en relation til – og ret så fokus derhen.

Det er godt at lytte til og tale med medlemmerne, når de

- ringer for at tilmelde sig
- venter som forældre i omklædningsrummet
- udviser ekstra interesse for idrætten
- forholder sig aktivt til idrætten



Fødekæden

Trinvis involvering er et godt trick, når du rekrutterer frivillige, og opgaverne skal altid matche og også gerne udfordre opgaveløseren. Der er typisk både små og store opgaver i en forening - fra kagebagning til klubturnering eller forældremøder, kørsel til kamp, holdledertjanser, udvalgsposter til ansvarstunge poster som kasserer og formand.

Den bedste måde at få nye ind i fødekæden på, er at sørge for at de får en god start med små overskuelige arbejdsopgaver. Det er en god idé på forhånd at tage stilling til, hvilken type opgaver, der er velegnet.

Opgaver til nye frivillige kan for eksempel være:

- At assistere som hjælpetræner/-instruktør
- Små administrative opgaver
- At planlægge mindre sociale arrangementer
- En udvalgspost med små opgaver



Opgaver skal matche engagement og erfaring

Frivilligt engagement udvikler sig løbende, og det kan være en fordel at kategorisere opgaverne, så de passer til den frivilliges engagement og erfaring.

For eksempel:

- Små opgaver til nye frivillige, som gerne vil i gang.
- Opgaver til de frivillige, der altid står til rådighed.
- Opgaver til frivillige med erfaring, som gerne vil have en udfordring i form af for eksempel et kortsigtet projekt.
- Opgaver til de kernen af frivillige, bestyrelsen og udvalgsansvarlige, som bruger meget tid på foreningen og har stor erfaring.
- Opgaven skal passe til opgaveløseren
- Det er vigtigt, at opgaver og poster passer til den eller de personer, der skal varetage den. Det betyder, at opgaven
- skal være tilpas udfordrende. Det er ikke sikkert, at revisoren orker ikke at være kasserer i fritiden, men han eller hun er måske interesseret i en anden opgave.
- giver energi og harmonerer med kandidatens interesser.
- giver mening. Det kan være, at en forælder gerne være. hjælpetræner, fordi han eller hun alligevel er i hallen og gerne vil tage ansvar.
- er realistisk. Det vil for eksempel sige, at teenage-træneren skal kunne nå hjem fra skole, før træningen starter.
- er konkret. Meld ærligt ud om det forventede omfang. Det kunne afmystificere et fejlopfattet arbejdspress.
- har klare rammer.

Spørg rigtigt

Stil de rigtige spørgsmål til de rette mennesker og hav motivation i fokus. Det er opskriften, uanset om du ønsker flere frivillige til små eller store opgaver.

Undersøgelser viser, at flertallet af trænere, instruktører, bestyrelsesmedlemmer og hjælpere i foreningen bliver frivillige, fordi nogen har spurgt dem.

Engagerede og motiverede kandidater bliver typisk spurgt. Årsagen er, at mange reagerer positivt på at være udpeget og føle sig eftertragtet.

Gode og dårlige tidspunkter

Vent ikke med at prikke til egnede kandidater til lige før generalforsamlingen eller sæsonstart – spørg året rundt!

Spørg, når

- forældrene lige har set deres børn have en god oplevelse.
- formanden lige har rost trænere for deres arbejde.
- foreningen har positiv omtale i pressen.

Dårlige tidspunkter:

Spørg ikke, når

- du selv er træt af foreningsarbejde. Det smitter.
- den travle mor i ulvetimen ved fryseren i Pisiffik.
- når mødet er færdigt, og I er på vej ud af døren.

Den gode anledning

Nye frivillige findes i hverdagen året rundt, der hvor aktiviteterne foregår.

Foreningens næste træner findes måske blandt:

- Unge, der altid bliver hængende i klubben efter træning.
- Unge, der er gode til børn og til at skabe engagement, selv om de ikke er bedst til selve idrætten.
- Mødre, der altid sidder i hallen til træning. Husk også at spørge dem, der stiller spørgsmål. Det er udtryk for interesse og ikke kritik.
- Fædre, der altid kører til kampe.
- Tip: Bed trænere, holdledere og hjælpetrænere om at hjælpe med at finde frivillige. De kender i forvejen deres hold og personerne omkring det.

Spørg med respekt

At spørge på en anerkendende måde tager sit udgangspunkt i en opfattelse af, at alle

- kan noget
- har noget de går og drømmer om
- kan bidrage positivt, hvis de får plads og opbakning til det
- Du skal spørge sådan, at personen oplever ægte interesse for det, han eller hun kan og står for
- får oplevelse af råderum og indflydelse

- får lyst til at deltage
- bliver klogere
- mærker fokus på det, han eller hun kan
- får klart indtryk af, hvilken rolle han eller hun skal udfylde
- hvilket team han eller hun bliver en del af

Overvej forskellige spørgsmålstyper

For at opnå den mest optimale dialog kan du overveje din rolle, når du spørger:

- Er du detektiven stiller opklarende spørgsmål og får fakta retur. Det kan være: "Hvem? Hvad? Hvor? Hvornår? Hvorfor?"
- Er du den opdagelsesrejsende, der stiller undersøgende spørgsmål. Det kan være: "Hvorfor er der...? Hvordan kan du...? Er der egentlig nogen...? Hvordan tror du de andre...? Hvad tror du jeg tænker, når du...?"
- Eller er du facilitatoren stiller refleksive spørgsmål og åbner for forskellige indfaldsvinkler og muligheder – måske på sigt. Det kan være: "Hvis nu...? Hvad så? Kunne du forestille dig...? Tænk på...?"
- Eller måske er du dommeren, der stiller konfronterende og kontante spørgsmål og får mere bindende svar. Det kan være: "Vil du gøre det? Hvornår skal det så ske? Hvem gør så hvad? Er det sådan?"



Bestyrelsens mål smitter

Hvis udgangspunktet er, at bestyrelsen ønsker at forny aktiviteten i foreningen og godt kunne tænke sig at have nye instruktører med, er det centralt at stille hypotetiske spørgsmål, det er spørgsmål som:

- Hvis du skulle have et hold, hvad kunne du så tænke dig, at I skulle lave?
- Hvis du skulle have et hold, hvilke vilkår vil du så gerne have?
- Hvis du fik muligheden, er der så noget, der kunne afholde dig fra at gå i gang?
- Hvad tror du egentlig, at deltagerne vil forvente af dig?

Hvor mange bestyrelser kunne ikke tænke sig at sætte flueben ud for et helt års opgaver én gang for alle? At der stod en flok frivillige klar til at tage sig af alle de små opgaver, der i længden trækker tænder ud for bestyrelsen.

Måske tænker du, at sådan et engagement kommer der aldrig til at være i din klub, men det skal du ikke vide dig for sikker på.

Løsningen er at lave korte, præcise og afgrænsede opgavebeskrivelser, og der er ingen grund til at tro, at det ikke også skulle kunne fungere i din klub. Mere om måden, hvorpå de skaffer frivillige, senere. Først skal vi lige høre lidt om baggrunden.

Fakta 1: Forstå at folk har mindre tid og energi end for 20 år siden

Fakta 2: Et estimeret tidsforbrug øger frivilligt engagement

Fakta 3: Giv folk mulighed for at byde ind på opgaver

Fakta 4: Det, der fungerer et sted, fungerer nok også et andet sted